

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RIAU KEPRI CABANG DUMAI

By :  
Muhammad Halimi  
Jumiati Sasmita  
Kurniawaty Fitri

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
e\_mail : [halimee\\_zarqo@yahoo.co.id](mailto:halimee_zarqo@yahoo.co.id)

Effect the work environment and placement of employees on employee at bank riaukepri dumai

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF EMPLOYEE WORKING ENVIRONMENT AND EMPLOYEE PLACEMENT MOTIVATION at PT. BANK RIAU KEPRI DUMAI BRANCH OFFICE**

*The research was conducted on employees of PT. Bank Riaukepri Dumai branch office. The aim of this study is to analyzing the influence of the working environment variables and employees placement to working motivation on production department at PT. Bank Riaukepri Dumai branch office. Sampling was done by taking the overall population as respondents as many as 39 people. The analytical method used was descriptive of quantitative methods, data analysis done partially and simultaneously (multiple linear regression analysis with SPSS version 17.0).*

*From the results of simultaneous testing (the F test), shows that all the independent variables studied had a significant impact on employee motivation variable. Partial regression test (the T test) shows that the employees placement variables reveal more significant effect on employee motivation at PT Bank Riaukepri Dumai Branch Office. The magnitude of the effect caused by these two variables together against the dependent variable was 66.1%, it means that the variable motivation and work environment jointly influence employee performance variable with the percentage of 66.1% while 33.9%, affected by other factors that did not participate in this study.*

*From the research can be concluded that the work environment and employee placement and simultaneous partial reveal positive and significant impact on employee motivation at production department PT. Bank Riaukepri Dumai branch office. In addition, the variable of employees placement is more significantly effect on the motivation of employees, when compared with the working environment variable.*

**Key words : working environment, employees placement and working motivation**

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan baik besar maupun kecil, dalam mencapai keberhasilannya tidak semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Motivasi adalah kesediaan untuk berupaya tinggi mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2002:208). Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang dimiliki, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Arep,

(2003:51) yaitu: (a). Kompensasi (upah, gaji. Imbalan/ balas jasa) (b).Lingkungan kerja (c).Kepemimpinan (d).Hubungan antar manusia (e).Kebijakan manajemen dan aturan administrasi pengupahan (f).Jaminan sosial dan keamanan. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang dikemukakan Arep ( 2003:51) tersebut adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja dan lain sebagainya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan menjadi termotivasi dan senang bekerja. Berdasarkan hasil pengamatan, dimana keadaan lingkungan kerja di Bank Riaukepri Cabang Dumai dapat dikatakan cukup baik, karena masih terdapat beberapa

kekurangan. Kantor yang digunakan sekarang merupakan kantor bekas kantor camat dahulu yang terdiri dari 3 lantai dimana lantai 1 dipakai untuk gudang, dan dalam pelaksanaan kegiatan pihak perusahaan menggunakan lantai 2 dan 3. Dibeberapa ruangan terlihat cukup mendasar seperti tata letak ruangan yang tidak tersusun, misal dalam tata letak meja yang hanya berdasarkan keadaan ruangan atau tidak *didesain*. Selain itu, tingkat pencahayaan yang kurang menyeluruh pada semua ruangan, karena masih terdapat sudut ruangan yang tidak terpancarkan cahaya, hal ini dikarenakan bentuk ruangan tempat kerja itu sendiri. Kemudian lahan parkir karyawan yang sempit, dan sekaligus akses jalan masuk bagi karyawan hal ini akan mengganggu kelancaran.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara, rendahnya motivasi karyawan yang terjadi pada perusahaan karena kurangnya komunikasi yang efektif antara

sesama karyawan, yang menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap pekerjaan. Pada dasarnya, yang membuat karyawan kehilangan motivasi atau tidak semangat adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri, karena karyawan hanya melakukan pekerjaan hanya itu saja tanpa adanya rotasi pekerjaan yang dilakukan pimpinan dan hal ini akan menimbulkan kejenuhan bagi karyawan sehingga kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

sehingga kurangnya motivasi terhadap pekerjaan.

Penempatan karyawan pada Bank RiauKepri meliputi penempatan setelah penerimaan yaitu penempatan pertama kali setelah tahap seleksi dilalui oleh karyawan bersangkutan. Kemudian penempatan berupa mutasi yaitu perpindahan karyawan antar divisi/ seksi yang fungsinya sebagai salah satu bentuk pengharagaan bagi karyawan yang berprestasi. berdasarkan hasil pengamatan, proses penempatan

karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Dumai belum dilakukan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Berdasarkan hal tersebut, menyebabkan rendahnya pemahaman karyawan terhadap pekerjaan secara optimal yang hal ini tentunya akan berdampak pada motivasi kerja karyawan.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Motivasi

Menurut **Mangkunegara (2000:93)** “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan motifnya”. **Nawawi (2006:166)** mengemukakan bahwa: “ Motivasi adalah Suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan (kegiatan).

Secara umum faktor” yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut (**Arep dan Tanjung, 2003:51**):

- a. Kompensasi(upah, gaji. Imbalan/ balas jasa)
- b. Lingkungan kerja
- c. Kepemimpinan
- d. Hubungan antar manusia
- e. Kebijakan manajemen dan aturan administrasi pengupahan
- f. Jaminan sosial dan keamanan
- g. Pengakuan
- h. Pelatihan
- i. Prestasi

2. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang tersebut bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Soedarmayanti, 2001:21). Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. (Kartono, 2006:21). Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada peningkatan kualitas pekerjaan,

karena lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktivitas, maka lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman.

### 3. Penempatan Karyawan

Menurut **Hasibuan (2003:62)** Penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* pada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan. sesuai dengan kemampuan,

keterampilan, pengetahuan dan tuntutan pekerjaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan salah satunya adalah penempatan. Penempatan adalah proses kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan metode-metode penempatan yang baik diharapkan mampu menempatkan karyawan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan tuntutan pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat **Frederrick Herzberg (2003:228)** :

“Motivasi kerja seseorang dapat meningkat apabila seseorang bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan. Salah satu kunci yang mendukung kearah peningkatan motivasi kerja adalah melaksanakan penempatan karyawan yang tepat.”

## **C. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi dan Sampel**

Adapun populasi yang diteliti oleh peneliti yang dilakukan pada PT. Bank RiauKepri Cabang Dumai adalah seluruh karyawan kantor yang bekerja di PT. Bank RiauKepri Cabang Dumai sejumlah 39 Orang. Karena populasi kurang dari 100 Orang, maka peneliti menggunakan metode sensus. Sensus adalah cara pengumpulan data dengan mengambil elemen atau anggota populasi secara keseluruhan untuk diselidiki (Umar, 2005: 37). Sehingga responden yang digunakan

dalam penelitian ini adalah 39 Orang.

### **2. Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Observasi ( *Observation* )**

Observasi adalah cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan secara langsung.

#### **b. Wawancara ( *Interview* )**

Wawancara adalah suatu proses dimana data diperoleh dari percakapan langsung dengan responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya yang dapat menerangkan tentang masalah yang diteliti. Wawancara mengenai lingkungan kerja dan motivasi karyawan.

#### **c. Daftar Angket ( *Questionnaire* )**

Cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang diteliti, kemudian menyebarkan kepada karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Dumai untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang tersedia di kuisioner tersebut.

### 3. Metode Analisis Data

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Penulis menggunakan metode analisis deskriptif, penulis juga menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistik yaitu Metode Regresi Linear dengan model persamaan sebagai berikut : (Sugiono dan Wibowo, 2002 : 347)

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Bilangan Konstan (konstanta )

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

b1,b2 = Koefisien Regresi

e = Error ( Faktor pengganggu )

Untuk mendapat kepastian dari persamaan regresi tersebut, tiap-tiap variabel diadakan tes hipotesis dengan menggunakan variabel independen lingkungan kerja (X1), penempatan karyawan (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen ( motivasi kerja), oleh karenanya diadakan Uji Signifikan Statistik.

### 4 . Uji Statistik

#### a. Uji F

Uji statistik F ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2001:98).

Sehingga dapat dilakukan uji statistik t dengan ketentuan :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang kuat

antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### **b. Uji t**

Uji-t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar (Setiaji, 2004: 13). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat, maka dapat dilakukan uji statistik dengan ketentuan :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang

lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### **c. Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien korelasi berganda ( $R$ ) digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan kriteria keeratan hubungan. Sedangkan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada tabel *Model Summary* dari hasil pengolahan data yaitu dengan melihat nilai  $R$ . Sedangkan koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel



yang sama yaitu dengan melihat nilai *R Square* ( $R^2$ ).

#### **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner penelitian, dapat diketahui tanggapan 39 orang responden mengenai motivasi dan lingkungan kerja berkategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya lingkungan kerja dan penempatan karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Dumai sudah cukup baik dan mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 66.1 %.

Selain itu, dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan karyawan lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja di PT. Bank RiauKepri Cabang Dumai

Pada hasil uji F menunjukkan kedua variabel independen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

motivasi kerja karyawan. Untuk itu, PT. Bank RiauKepri Cabang Dumai perlu memperhatikan hal-hal tersebut untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

#### **E. PENUTUP**

##### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan penempatan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Dumai yang telah dilaksanakan, maka terdapat beberapa kesimpulan antara lain:

1. Variabel lingkungan kerja dan penempatan karyawan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Dumai. Selain itu analisa regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )

sebesar 0.661. hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi sebesar 66.1% terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Dumai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Berdasarkan hasil pengujian, variabel penempatan karyawan merupakan variabel yang lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja, jika dibandingkan variabel lingkungan kerja karyawan.

#### **A. SARAN**

1. Bagi pihak perusahaan

- a. Perusahaan hendaknya memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja khususnya mengenai lingkungan

tempat bekerja mengenai lingkungan, diantaranya faktor penerangan yang belum merata dalam ruangan kerja, pewarnaan yang baik dan tidak begitu mencolok tentunya dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawai, hal ini sangat penting agar aktivitas perusahaan berjalan efektif dan efisien.

- b. Perusahaan hendaknya dalam proses penempatan karyawan memperhatikan faktor-faktor terkait seperti prestasi akademik, pengalaman dll harus benar-benar dipertimbangkan, karena hal ini akan mempengaruhi keefektifan dan efisiennya karyawan dalam bekerja.
- c. Pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan

dalam bekerja, khususnya  
mengenai lingkungan kerja,  
hubungan antar personal.  
Sehingga dengan demikian,

karyawan mampu meningkatkan  
motivasi kerja secara optimal  
guna mencapai apa yang menjadi  
tujuan perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. PT. Indeks: Jakarta.
- Endang H. M, 2002. *Mgt Kebijakan Operasional*. Jakarta: Lembaga Adm Negara.
- Frederrick Herzberg, 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Flipppo, B. Edwin. 2004. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, 1996, *Manajemen*, BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, P,S, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Kartono, K. 2006. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kreitner, Robert. 2005. *Perilaku organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP AMP YKPN: Yogyakarta.
- Malthis, L Robert dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Fefika Aditama: Bandung.
- Manulang, AMH, Marihot, 2006, *Manajemen Personalialia*, Cetakan Ke-3, Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Marihot T.E Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo: Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada University Perss: Yogyakarta.
- Nelson, Bob. 2003. *1001 Cara Memberdayakan Karyawan*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Ranupandojo, Haeidrahman dan Husna Suad, 2000, *Manajemen Personalialia*. BPFE: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Robbins, P Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Jilid I*. PT. Prenhalindo: Jakarta.
- Saifuddin, Azwar. 1997. *Metode Penelitian*, Edisi I. Pustaka Pelajar: Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, Edisi Pertama*. PT. Alex Media Komputindo: Jakarta.
- Sariningsih 2007. *Pengaruh penempatan karyawan terhadap motivasi kerja pada direktorat sumber daya manusia PT Pos Indonsia(Persero)*. Bandung.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Ilham Jaya: Bandung.
- Setiaji, Bambang. 2004. *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Program Pascasarjana UMS: Surakarta.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiono, Wibowo, E. 2003. *Statistik Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Suwatno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Winardi. 2005. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Cet Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

